



Cándido Méndez, Secretario General de UGT.

en este número

- 2 ♦ Mujer
 - ♦ En trámite
- 3 ♦ Noticias
 - Se constituye la Confederación Sindical Internacional
- 4 ♦ Difusión de actos
- 5 ♦ Jornadas Confederales sobre Igualdad
 - ♦ La mujer en Europa
- 6 ♦ Entrevista Mónica Fernández, UGT Asturias.

■ Portada

166 millones de afiliados

Más de 300 centrales sindicales de todo el mundo se han integrado en Viena, Austria, en una nueva organización internacional: la Confederación Sindical Internacional (CSI), con el objetivo central de "luchar" contra los desafíos de la globalización empleando "una sola voz".

Así lo anunció en esa ciudad europea el recién designado secretario general de la CSI, Guy Ryder, otrora líder de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que se disolvió el mismo día junto a la antigua Confederación Mundial del Trabajo (CMT), en pos de esta nueva agrupación.

"Ésta es una semana histórica para el movimiento sindical", dijo Ryder, tras precisar que no se trata de una mera fusión de confederaciones ya existentes, sino de la fundación de una "organización completamente nueva", que aglutinará a 309 centrales sindicalistas de 156 países, con un

total de 166 millones de afiliados.

La fundación de la Confederación Sindical Internacional contará con la participación de 1.600 altos representantes. La sede central estará en Bruselas, mientras que el congreso elegirá dónde se situarán las diversas sedes regionales.

"Ya podemos saber que será la más representativa y más unida confederación de sindicatos de la historia," añadió el británico Ryder, tras insistir en la necesidad de crear esta nueva institución a pesar de que en el movimiento sindicalista a nivel mundial existe ya "una larga tradición de activismo internacional".

El Congreso fundacional de la CSI ha elegido a un Consejo General Mundial de 77 miembros. En el mismo participará activamente el secretario general de la UGT, Cándido Méndez.

**DIRECCIÓN
COORDINACIÓN**Comisión Ejecutiva
Confederal de UGT**MAQUETACIÓN**M^a Paz Carnerero**REDACCIÓN**

Marta Seara Nogueira

Dirección: C/ Hortaleza,
88 - 28004 Madrid

Teléfonos: 91 589 78 15

Fax: 91 589 77 21

Mail: mujer@cec.ugt.org**Mujer**

El futuro permiso de paternidad

El Gobierno está dispuesto a ampliar el futuro permiso de paternidad de los 10 días previstos en el Proyecto de Ley de Igualdad hasta 15 días. El ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, Jesús Caldera, se lo comunicó a diputadas de IU-ICV y ERC, con las que se reunió poco antes de que concluyera el plazo de presentación de enmiendas, el pasado 14 de noviembre, para una ley que también prevé establecer la paridad electoral.

"Ha sido una negociación positiva", afirmó la diputada de IU Carme García Suárez tras reunirse con Caldera. Su formación ha presentado 105 enmiendas al proyecto de ley de Igualdad, y confía en llegar a acuerdos con los socialistas sobre los aspectos más relevantes. IU-ICV pide un permiso de paternidad retribuido, por el nacimiento de un hijo, de cuatro semanas de duración. El proyecto del Gobierno prevé 10 días (los dos que existen ahora y ocho más). "Caldera ha entreabierto la puerta para que el

permiso aumente a 15", afirmó García. En medios socialistas se considera factible este aumento. ERC también apoya este permiso a condición de que sea flexible, es decir, que no sea obligatorio tomar los 15 días seguidos. IU-ICV confía en que los socialistas incluyan también el compromiso de que el permiso de paternidad se amplíe hasta las cuatro semanas en un plazo de seis años.

En cuanto a la paridad electoral (ningún sexo puede tener más del 60% de las candidaturas en cada tramo de cinco nombres), IU defiende las listas cremallera, pero ve factible un acuerdo en los términos de la propuesta socialista si la paridad se establece en tramos de tres candidatos. Por su parte, ERC, que también se reunió con Caldera, señaló que la ley podrá garantizar el acceso de mujeres a los órganos de decisión. El PP ha presentado 70 enmiendas; CiU, 70; ERC, 60, y el PSOE, 60, sobre todo técnicas. El BNG, 25 y el PNV y Coalición Canaria una veintena

En trámite

La tasa de empleo de las mujeres españolas tiene un largo camino para abandonar los últimos puestos de la UE

La tasa de empleo femenina de la Unión Europea alcanzó en 2005 el 53,6% sobre la población de 15 a 64 años, según un informe del CES. Ese resultado se situó a sólo 0,7 puntos del objetivo intermedio acordado en el Consejo Europeo celebrado en Estocolmo en 2001, y a 3,7 puntos del fijado un año antes en Lisboa como objetivo para 2010.

Desde el año 2000, la tasa del empleo de las mujeres así medida ha crecido 2,7 puntos en el conjunto de la UE-25 y 3,3 puntos en el grupo de quince países que componían la Unión hasta la ampliación de 2004. Entre los varones, en cambio, el aumento ha sido casi inapreciable en el mismo plazo. Esta pauta de

incremento en el empleo de las mujeres se aprecia en casi todos los países de la Unión, y de modo muy destacado en España, donde el aumento se cifra en 9,9 puntos porcentuales.

Con todo, la tasa de empleo de las mujeres españolas tiene que recorrer aún un largo camino para situarse fuera de los últimos puestos de la Unión Europea, y más aún para acercarse a la tasa correspondiente a los varones españoles. De lo primero es bien indicativo el gráfico que se incluye en esta ocasión en este Panorama, donde puede observarse que España ocupaba en 2005 una posición notablemente rezagada entre los países de la UE-25, a 5,1 puntos de la

tasa calculada para ese conjunto y a 8,8 puntos del objetivo de Lisboa. La evolución española permite pensar que habrá un acercamiento sustantivo a dicho objetivo, pero la posición sigue siendo claramente inferior a la de los 16 países donde ya se supera el 56% y desde luego no resiste a la comparación con el grupo de nueve países cuyas tasas de empleo femeninas superaban ya en 2005 el 60% establecido para el año 2010. Con respecto a la segundo, basta recordar que en el caso español la tasa de empleo masculina en 2005 superó en 24 puntos porcentuales la correspondiente al sexo femenino: después de Malta, la mayor diferencia entre sexos de toda la Unión Europea.

La CSI apuesta por la igualdad de géneros en contra de cualquier forma de discriminación

En su resolución pragmática, se reafirma el compromiso del movimiento sindical internacional con la paz, la seguridad y las Naciones Unidas, apostando por un modelo internacional basado en la multilateralidad

VIENE DE PORTADA

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha fijado en una resolución programática, aprobada por unanimidad, las líneas de actuación en el panorama mundial para los próximos años. Éstas son:

- Se ha fijado como objetivo instaurar un nuevo modelo de globalización basado en la solidaridad, frente a la liberalización de mercados que ha provocado un incremento de las desigualdades entre zonas pobres y ricas; el recorte de derechos laborales, en muchos países; y el debilitamiento, incluso la eliminación, de los sistemas públicos de protección social, entre otros efectos.

- La reforma de los organismos financieros internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM) y la Organización Mundial de Comercio (OMC). Se debe reconocer la primacía de los derechos humanos sobre las regulaciones financieras,

comerciales o económicas. La CSI propondrá que los estatutos de la OMC incluyan una cláusula sobre los derechos de los trabajadores, de tal forma que todos los productos y servicios objeto de comercio entre países sean producidos y distribuidos cumpliendo las normas fundamentales del trabajo.

- Exige el fortalecimiento de la OIT, especialmente en su capacidad para elaborar normas de derecho internacional.

- Se compromete en la lucha contra el trabajo infantil. En el mundo hay en este momento 200 millones de niños sin escolarizar y trabajando.

- Apuesta por la igualdad de oportunidades y de géneros y en contra de cualquier forma de discriminación.

- Se compromete en la organización de una acción sindical internacional en contra

de las formas más perniciosas de la globalización, especialmente en contra de algunos comportamientos de las multinacionales.

- El Congreso exige a los órganos de dirección que concreten la convocatoria de una Jornada de Acción Mundial basada en dos exigencias: el cumplimiento del programa de trabajo decente de la OIT y de los objetivos del milenio de la ONU.



- Reclama una reforma de las Naciones Unidas para que dé respuesta a las actuales circunstancias del mundo y se transforme en modelo de actuación multilateral mundial. Reafirma, asimismo, el compromiso del movimiento sindical internacional con la paz, la seguridad y las Naciones Unidas, apostando por un modelo internacional basado en la multilateralidad y no en la unilateralidad.

Los nuevos modelos de familia, el desarrollo de la Ley de Dependencia, o la consecución de la plena igualdad de la mujer en el mundo laboral, son tres de los ámbitos que UGT desarrollará en la 'Carta de Derechos Sociales' que el sindicato espera dar a conocer al Gobierno de Melilla con motivo del debate sobre el Estatuto de Autonomía. "Es el momento ideal para adaptarse a la nueva sociedad", afirmó el secretario general de UGT-Melilla, Ricardo Ruiz Varea a cerca de la oportunidad que supone la reforma estatutaria para que se recojan los derechos que han ido adquiriendo los ciudadanos.

FE DE ERRORES

Con relación la noticia publicada en el número 26 de la Revista Crisálida sobre la participación del Cabildo de Lanzarote en la elaboración y promoción del Manual "Igualdad de Oportunidades, un enfoque preventivo: de la escuela al empleo", desarrollado en el marco del proyecto EQUAL ARIADNA, señalamos que el Cabildo no ha participado en la elaboración del manual, siendo competencia y responsabilidad de las Secretarías de Igualdad y de Mujer de las Organizaciones Sindicales participantes en el proyecto.

Las empresas de Jaén son muy pequeñas para poder conciliar trabajo y familia

"El tipo de comercio e industria que existe en Jaén hace que aquí sea verdaderamente difícil conciliar vida laboral y vida familiar. ¿Qué conciliación puede haber en un comercio en el que trabajan dos personas por ejemplo, que turnos harían?", se pregunta Ana María Ferreres, técnica de Negociación Colectiva y Mujer de UGT-Jaén. Y es que el tipo de empresas que predominan en la provincia son pequeñas y medianas, situación que dificulta sobremanera que los trabajadores puedan acogerse a las facilidades que existen en los convenios, eso teniendo en cuenta que estos recojan las medidas necesarias, ya que "los empresarios siempre tratan de ofrecer las básicas, las que tienen que estar por ley, pero poco más", apunta Ferreres.

La situación queda reflejada, por ejemplo, en los niños. Para una amplia mayoría de los trabajadores es un problema sin remedio. Dónde dejarlos si son demasiado pequeños para ir al colegio o si las guarderías son muy caras. En muchas ocasiones, la incompatibilidad de horarios es lo que provoca que los progenitores se encuentren atados de pies y manos.

La técnica de UGT asegura además que

la inmensa mayoría de los trabajadores que piden reducción de jornada son mujeres porque suelen tener los salarios más bajos y "el 90 por ciento de las que piden excedencia también son féminas". En cuanto a los motivos, señala que en el caso de los hombres es por estudios o para poder irse a otro trabajo, mientras que para la mujer significa dedicar este tiempo al cuidado de niños, ancianos o discapacitados. Por este motivo es tajante al afirmar que "la conciliación laboral en Jaén es imposible y cuando se hace, es a costa de la mujer", apostilla.

Por regla general, las instituciones públicas poseen estatutos más avanzados en este aspecto que las empresas privadas. E incluso contemplan ya puntos mejorados o similares que los que se pondrán en marcha con la próxima aprobación de la nueva ley del Gobierno. De hecho, la mayoría de los comités de empresa de estas instituciones se muestran satisfechos con los logros obtenidos, aunque reconocen que aún queda un largo camino por recorrer. Así, las administraciones públicas se benefician ya de medidas como la flexibilidad horaria, el permiso de paternidad o la acumulación de permisos de paternidad y maternidad.

UGT La Rioja organiza una jornada para explicar las principales medidas que se incluirán en la futura Ley de Igualdad

Las aproximadamente 25 empresas con más de 250 trabajadores que hay en La Rioja estarán obligadas, a partir del mes de marzo (fecha prevista para la entrada en vigor de la Ley de Igualdad), a negociar planes de igualdad con sus trabajadoras, según explicó el pasado 30 de octubre Yili Utge, secretaria de Igualdad de UGT en La Rioja. En el resto de empresas, las aproximadamente 1.500 que no alcanzan los 250 trabajadores, las medidas de igualdad se establecerán mediante la negociación colectiva.

Los planes de igualdad consistirán en "un conjunto de medidas de acción positiva para promover la

igualdad de condiciones de hombres y mujeres dentro de la empresa", según señaló la responsable de departamento confederal de la Mujer de UGT, Elisa García, que asistió a la jornada informativa de UGT sobre la Ley de Igualdad.

Elisa García explicó que "cada empresa establecerá medidas distintas, según su situación concreta; por ejemplo, una empresa del sector de la construcción tendrá que facilitar el acceso a las mujeres, y una empresa de conservas tendrá que asegurar que las mujeres cobren como los hombres en actividades similares". La responsable confederal del sindicato destacó,

además de los planes de igualdad, el permiso de paternidad como un gran avance introducido por la Ley de Igualdad. "Es un referente fundamental para que los hombres asuman su corresponsabilidad en el ámbito doméstico", señaló.

En este sentido, Elisa García recordó que "España es el país de la UE con más abandono laboral de mujeres entre los 30 y los 45 años. Las mujeres seguimos siendo quienes dejamos el trabajo para cuidar de la familia", dijo, "debido sobre todo a que los salarios de las mujeres suelen considerarse prescindibles, como una ayuda a la economía familiar".

Igualdad efectiva: un camino posible de negociación

Gijón ha sido el lugar elegido para celebrar estas jornadas Confederales donde se pretende analizar algunos aspectos contenidos en el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. En ellas participarán, entre otros, Soledad Murillo, Mariví Monteserín y Dolores Carrión

Gijón ha sido el escenario elegido para celebrar, el 4 y el 5 de diciembre, unas jornadas confederales que, bajo el título "Igualdad efectiva: un camino posible de negociación", pretenden analizar algunos aspectos contenidos en el proyecto de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, así como otras políticas impulsadas desde las distintas administraciones. También se va a contar con la perspectiva sindical y empresarial de experiencias puestas en marcha en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El lugar elegido para la celebración de las Jornadas ha sido el Centro de Cultura Antiguo Instituto, sito en la calle Jovellanos, 12 de Gijón.

La inauguración tendrá lugar el día 4 de diciembre y correrá a cargo de la alcaldesa de Gijón, Paz Fernández Felgueroso; el presidente del Principado, Vicente Álvarez Areces; el secretario General de UGT Asturias, Justo Rodríguez Braga; y el secretario General de UGT, Cándido Méndez. Al término del acto de apertura, la Secretaria General de Políticas de Igualdad, Soledad Murillo, ofrecerá una ponencia sobre el Proyecto de Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta conferencia tratará de dar luz a todos los puntos claves de la Ley, que el Gobierno espera poder aprobar definitivamente durante el primer trimestre del año que viene.



María Elósegui, profesora titular de Filosofía el Derecho de la Universidad de Zaragoza hablará sobre el principio de igualdad y las acciones positivas incluidas en el Proyecto de Ley. Para cerrar la mañana del primer día, el magistrado y catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social de la Universidad de Vigo, Jaime Cabeza, dará una conferencia sobre la negociación colectiva a partir de las disposiciones contenidas en la Ley de Igualdad. La tarde se abrirá con una mesa redonda para debatir sobre la participación de las Administraciones Públicas en el respaldo e impulso al desarrollo del principio de igualdad. En esta mesa participará la Subsecretaria del Ministerio de

Administraciones Públicas Dolores Carrión y también estará representado el Instituto de la Mujer.

El día 5 las jornadas confederales se abrirán con una intervención de Mariví Monteserín, diputada del Grupo Parlamentario Socialista por Asturias y portavoz de la Comisión Mixta del Congreso sobre Derecho de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades, sobre la visión política del Proyecto de Ley. El acto concluirá con dos mesas redondas, la primera versará sobre las experiencias profesionales sobre los planes de igualdad en las empresas y, la segunda, sobre las experiencias sindicales sobre los planes de igualdad en España.

MÓNICA FERNÁNDEZ VILLAR. SECRETARIA EJECUTIVA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE DE METAL, CONTRUCCIÓN Y AFINES DE UGT-ASTURIAS.

“El aumento de las mujeres en el sector de la construcción es prácticamente nulo”

Ingeniera de Minas, Secretaria de Salud Laboral en MCA UGT Asturias, Técnico de PRL...

¿Cómo se desenvuelve siendo una mujer en un ambiente de trabajo, por ahora, muy masculinizado?

Podría decirte que con mucho cuidado. En mi trabajo intento tratar a la gente con el mayor respeto posible, ya que es lo que yo espero que hagan conmigo, pero al mismo tiempo dejando bien claro las cosas que quiero. Dejando bien claro que aunque soy una mujer y joven sé perfectamente lo que quiero y como lo quiero.

¿Han aumentado mucho las mujeres en los sectores de Metal y de la Construcción?

Te puedo contestar en referencia al sector de construcción, que es el que conozco. El aumento de las mujeres en el sector de la construcción es prácticamente nulo, las únicas mujeres a las que parece que les está "permitido" trabajar en obras de construcción somos aquellas que tenemos estudios universitarios y podemos realizar trabajos de topógrafas, Prevención, Calidad, Medioambiente y poco más, es muy raro encontrar todavía en el día de hoy mujeres que sean jefas de Obra, a pesar de estar tan cualificadas o más que los hombres, y no digamos ya encontrar una mujer encofrando, alicatando o haciendo la fontanería de una vivienda. Hay muchas mujeres que realizan estos cursos en las Fundaciones Laborales de la Construcción, pero pocas son las empresas que deciden darles una oportunidad laboral. Esperemos que ésta situación vaya cambiando.



¿Cree que las mujeres al frente de las Secretarías dentro de los sindicatos aportan mayores garantías de igualdad?

Espero que sí. En la Federación de MCA-UGT Asturias somos tres las mujeres que ostentamos el cargo de Secretarías Ejecutivas. Las mujeres debemos estar representadas por nosotras mismas en todos los aspectos de la sociedad, incluidos los políticos y sindicales, y cada vez debemos de hacerlo en mayor número, para lograr la Igualdad.

¿Qué puede aportar una mujer al día a día de la agenda política y sindical?

Algo que pienso que es importantísimo, que es expresar los deseos y las necesidades de las mujeres, de todas las mujeres, estudiantes, amas de casa, trabajadoras, pensionistas..., tirar del

carro de la igualdad, intentar que se consigan leyes como la Ley de Dependencia, que ayude más a las mujeres que tienen a familiares de todas las edades a su cargo y que no tienen tiempo para ellas mismas.

Aparte de lo anterior, las mujeres aportamos diferentes visiones de muchas cosas y quizá damos un enfoque más humano a ciertas cosas que quizá nuestros compañeros del género opuesto nunca se les hubiera pasado por la cabeza.

Falta formación, un cambio de mentalidad, una ley fuerte... ¿Qué es lo más necesario para abordar un cambio de actitud que corrija aquellas situaciones que obstaculizan la igualdad?

Creo que es fundamental un cambio de actitud, de toda la

“Afortunadamente para todos, la mujer tiene papeles cada vez más importantes”

sociedad en general, con respecto al papel de la mujer en la sociedad. Estamos acostumbrados a que las mujeres sean las encargadas de criar a los hijos y a cuidar de los mayores y del marido, pero las mujeres podemos hacer muchas cosas más y afortunadamente para nosotras y para toda la sociedad la mujer desempeña papeles cada vez más importantes en todos los sectores, políticos, sindicales, sociales..., pero todavía no es suficiente, quizás sería bueno que se hiciese una Ley por la cual las mujeres tuvieran que estar en todos los aspectos de la sociedad en el mismo número que el de los hombres, al menos, pero con el mismo sueldo que los compañeros hombres y sin que las respectivas empresas tuvieran por ello bonificaciones.

¿El mundo del metal y de la construcción, se diferencia mucho de otros ámbitos laborales a la hora de disfrutar o afrontar la perspectiva de género?

La verdad, me parece que sí, yo antes de trabajar en la Construcción trabajaba en un banco y lo cierto es que el número de mujeres era bastante superior al de hombres, eso sí, los jefes de departamento eran todos hombres salvo una excepción.

La construcción, al igual que el metal es un sector muy masculinizado, en el que las mujeres, en otros sectores como los servicios,

la sanidad, el comercio... son sectores en donde trabajan más mujeres, en mayor número incluso que los hombres en algunos de ellos, pero en la construcción no, muchas veces cuando yo intentaba que se contratase alguna mujer para peón o señalista, me decían que no, que no podía



contratar a una mujer porque era un trabajo muy duro y lo más probable era que no le gustase el trabajo, pero a la mujer no se le daba la oportunidad de probar ese trabajo.

Como te decía en otra de las anteriores preguntas, a las mujeres se nos permite trabajar en las Obras de Construcción en determinados puestos, y gracias que hemos conseguido llegar hasta ahí.

¿Cuáles son los mayores obstáculos a los que se enfrenta una mujer en su trabajo para

lograr la igualdad desde la perspectiva de género?

El primero y fundamental, el ser mujer, y si encima es joven, para que quiere más. Tener que demostrar en todo momento su valía, frente a todos, frente a jefes superiores, compañeros del mismo nivel e incluso niveles más bajos, y sobre todo demostrar su valía ante el resto de mujeres, es triste pero es cierto, muchas veces los mayores obstáculos a los que se enfrenta una mujer, son los creados por otras mujeres, es complicado, pero alguien tendría que ayudarnos a respetarnos más las unas a las otras, a hacer una piña como hacen los hombres, y no a estar criticándonos las unas a las otras. Otros son la negativa de empresas a contratar mujeres por el mero hecho de serlo. El tener que tomar la decisión de elegir entre la familia/pareja/hijos o el trabajo,

porque muchas veces parece que no son cosas compatibles y las que tienen que elegir son las mujeres, bien porque casualmente son las que menos dinero aportan al núcleo familiar, bien porque es lo tradicional.

El miedo que nos imponemos a nosotras mismas a no saber hacer algo bien, a exigirnos demasiado a nosotras mismas, a no querer demasiada responsabilidad por si no se da la talla (esto no les sucede a muchas, por lo menos que yo conozca, pero alguna hay).

UGT logra que abonen 11.000 euros a dos trabajadoras por horas extraordinarias

El Tribunal Superior de Justicia de La Rioja ha desestimado el recurso planteado y presentado por la empresa Calzados Van Back S. L. y confirma la sentencia emitida por el Juzgado de lo Social número 1, en la que obligaba a pagar a dos de sus trabajadoras un total de más de 11.000 euros en concepto de horas extraordinarias trabajadas y no remuneradas bajo ningún concepto.

En concreto, la sentencia -contra la que no cabe recurso- obliga a pagar a una de las trabajadoras 6.335,55 euros por la realización

de 476 horas extraordinarias; y a otra 4.778,29 euros por 359,5 horas extraordinarias. La excepcionalidad de esta sentencia, según explicaron los responsables del sindicato UGT en La Rioja, radica en la dificultad que conlleva la demostración de la ejecución de estas horas extras. En esta ocasión, la Federación de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de la Unión General de Trabajadores ha conseguido demostrar, una por una, las 835 horas realizadas entre las dos trabajadoras y no compensadas con días de descanso ni abonadas a ninguna de ellas.

Incremento de mujeres en las listas electorales

El Comité Nacional Extraordinario de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza de UGT (FETE-UGT PV), celebrado el pasado 28 de octubre, ha elegido 327 candidaturas para la Enseñanza Pública no universitaria, que expresan un aumento de candidatos de un 23% sobre las elecciones de 2002 y, a la vez, se ha introducido un importante incremento de mujeres en las listas, de un 16'4%, que llevan a una proporción casi paritaria de hombres y mujeres, que irá aumentando en próximas elecciones. Este criterio ha primado en la confección y aprobación de listas, dado que las mujeres son "aplastante mayoría" en el propio sindicato y en el sistema educativo en general, sobre todo en Infantil y Primaria, y también en educación especial. No obstante, se reduce esta cantidad en Secundaria.

Asturias acogió unas jornadas sobre la desigualdad en las empresas

La directora del Instituto Asturiano de la Mujer, Begoña Fernández, presidió el pasado viernes, 27 de octubre, el acto de inauguración de la Jornada de acción sindical contra la desigualdad en las empresas, organizada por UGT Asturias y la Unión Comarcal de Avilés. La apertura, en la que participó también el secretario general de UGT-Avilés, Amado González Álvarez, fue a las 16.30 horas en Centro Municipal de Arte y Exposiciones de Avilés (CMAE), situado en la calle de

Llano Ponte, número 49. El debate de los participantes se centró en el análisis de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que se encuentra actualmente en tramitación parlamentaria.

La diputada en el Congreso por el PSOE y portavoz de la comisión mixta sobre derechos de la mujer y de igualdad de oportunidades, Mariví Monteserín, disertó sobre los nuevos derechos para el modelo de relación entre géneros.

La mujer en la historia

La eurodiputada socialista Rosa Díez, que fue miembro de la Comisión Ejecutiva Federal de la Federación Servicios Públicos de UGT, presentó su último libro "Porque tengo hijos". Para la presentación dio una conferencia titulada "Recuperar la libertad". El libro, prologado por Carmen Iglesias Cano, correspondiente de las Reales Academias Españolas y de la Historia, que estuvo en el Club hace tres años, habla del coraje, la honestidad, la lealtad y la inteligencia de esta mujer que ha escrito un libro vibrante y lúcido, en el que homenajea a todos aquellos vascos que no tienen voz pero que sufren, que han sido perseguidos y amenazados, que viven con escoltas.

Datos para no olvidar

Uno de los vínculos para reducir la pobreza en el mundo es promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer. Para reducir la pobreza es necesario que haya igualdad de derechos políticos, económicos, sociales y culturales. La capacidad de las mujeres para decidir libremente el número de sus hijos y el momento de tenerlos es la clave de su empoderamiento y del aumento de sus oportunidades de trabajo, educación y participación social. La violencia contra las mujeres y las niñas acarrea enormes costos sociales y económicos, para las personas, las familias y los presupuestos públicos.